

Opinnäytetyö (AMK)

Rakennus- ja yhdyskuntatekniikan koulutusohjelma

2023

Petri Grundsten

# Työmaahan perehdyttäminen



OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKOSKEAKOULU

Rakennusmestari

2023 | 31 sivua

Petri Grundsten

## Työmaahan perehdyttäminen

Tämä opinnäytetyö tehtiin Turun kaupungin tilapalveluille. Työmaa on Koroisten tilan peruskorjausta, joka tehdään yhteistyössä Käyrän vankilan kanssa vankityövoimalla.

Työn tavoitteena oli luoda perehdytysopas ja tutkia perehdyttämistä yleisesti lainsäädännön ja hyvän rakennustavan näkökulmasta sekä pitää lyhyt kysely tilalla toimiville työntekijöille. Perehdytysoppaan tarkoitus on helpottaa kaupungin ja vankilan työnjohdon taakkaa. Työskentely tilalla tapahtuu pääosin itsenäisesti. Tilalla toimii vankien lisäksi myös toinen toimija, yhdistys Elävän kulttuurin Koroinen ry eli EKKY.

Lainsäädännöstä löytyy paljon perehdytystä koskevia säädöksiä. Koska kyseessä on vankityö, kaikki säädökset eivät koske tätä työmaata.

Turvallisuussäädökset ovat kuitenkin erityisen tärkeitä tällä työmaalla, koska vankien kompetenssi vaihtelee suuresti.

Tuotoksena syntyi perehdytysopas, joka sisältää yleistä tietoa tilasta ja sen rakennuksista sekä työntekijän turvallisuusopas hätätilanne ohjeineen ja tietoa tilan muista toimijoista. Koska työskentely on pääosin itsenäistä. Päädyin myös ehdottamaan ns. mentori järjestelmän luomista, joka toimisi perehdytysoppaan rinnalla työntekijöiden tukena itse perehdytys tilanteen jälkeenkin.

Asiasanat:

perehdyttäminen, oppaat, rakennusala

BACHELOR'S THESIS

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme in Construction Management

2023 | 31

## Petri Grundsten

### Induction of the construction site

This thesis was made for Turku city facilities services. The construction site is Koroisten farm where basic renovation is made in collaboration with Käyrä prison labor force.

The goal of the thesis was to create an information guide-book and study induction overall in the viewpoint of legislation and good construction methods as well as conduct a short inquiry to other workers at the farm. The purpose of the guide-book is to make the work of the city and prison management easier. Working at the farm is mainly independent. At the farm there is another contractor besides prisoners, Elävän kulttuurin Koroinen ry EKKy.

In view of the legislation there are a lot of induction statutes. Because of the prison labor all the statutes do not apply on this construction site. Safety regulations are especially important on this construction site because the competence of prisoners varies greatly.

The result of the thesis is a guide book which includes overall information about the farm and its buildings. This guide-book includes also information about what to do in case of emergency and information about the other contractor at the farm. The use of a so-called mentor system was also suggested creating which would work besides guide-book to support workers after the introduction.

Keywords: construction site induction, guide-book, construction

Insert 3–7 keywords here using the keyword practice of your field. You can use the web catalogue in <http://finto.fi/en/>.

# Sisältö

<b>1 Johdanto</b>	<b>6</b>
<b>2 Lait, asetukset, ohjeistukset ja sopimukset perehdyttämisen taustalla</b>	<b>7</b>
2.1 Työturvallisuuslaki	7
2.2 Valtioneuvoston asetus työturvallisuudesta työmaalla	9
2.3 Rakennustieto Oy:n RT-kortit	10
2.4 YT-laki	11
2.5 Laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta	11
2.6 Työehtosopimukset	11
2.7 Työsopimuslaki	11
<b>3 Perehdytys</b>	<b>13</b>
3.1 Mitä perehdytys on?	13
3.2 Kannattaako organisaation panostaa perehdytykseen?	13
3.3 Perehdytyksen tavoitteet	14
3.4 Perehdytyksen hyödyt	14
3.5 Perehdytyksen aikataulu	15
3.6 Kuka voi perehdyttää?	16
3.7 Perehdytyksen sisältö	16
3.8 Luvat ja pätevydet	18
3.9 Työmaakerros	19
3.10 Yhteinen työmaa	19
<b>4 Mentorointi perehdyttämisen rinnalle</b>	<b>21</b>
4.1 Mentorointi mukaan perehdytysprosessiin?	21
4.2 Mentoroinnin hyödyt	22
<b>5 Kyselyn tuotokset</b>	<b>24</b>
5.1 Kyselyn tausta ja tarkoitus	24
5.2 Tulokset	24
5.3 Tilan muut toimijat	25
5.4 Johtopäätökset	26

<b>6 Lopuksi</b>	<b>28</b>
<b>Lähteet</b>	<b>30</b>

## **Liitteet**

Liite 1. Perehdytysopas

## **Kuvat**

Kuva 1. Työturvallisuuslain soveltamisopas.	10
Kuva 2. Lait ja asetukset perehdytyksen taustalla.	11
Kuva 3. Rakennustiedon julkaisuja.	12
Kuva 4. Työnopastuksen kokonaisuus.	17
Kuva 5. Esimerkki perehdytyksen aikataulusta.	18
Kuva 6. Työntekijän saapuminen työmaalle.	19
Kuva 7. Esimerkki henkilötunnisteesta.	20
Kuva 8. Työturvallisuuskortti	20
Kuva 9. Yhteinen työmaa.	22
Kuva 10. Mentoroinnin vaikutus alueet.	23
Kuva 11. Koroisten maatila	27
Kuva 12. Turvallisesti töissä.	29

# 1 Johdanto

Turun kaupungin tilapalvelut ja käyrän vankila saneeraa kaupungin omistamaa Koroisten maatilaa yhteistyönä siten, että vankila toimittaa työntekijät, sekä tarvittavat työkalut ja maksaa työntekijöiden palkat. Vaatetus ja suojaruusteet ovat myöskin vankilan vastuulla. Kaupunki toimittaa korjaustöissä tarvittavat rakennusmateriaalit.

Vankien kompetenssi rakennustöihin ja toimimiseen yhteisellä työpaikalla vaihtelee suuresti. Tila on vuokrattu yhdistykselle Elävän kulttuurin Koroinen eli EKKYlle, joka harjoittaa tilalla mm. permakulttuuria. Koska tilalla kohtaa eri arvoja noudattavia ihmisiä herää kysymys, miten vankilan työntekijät tulisi perehdyttää tilalla toimimiseen ja yhteistyön sujuvoittamiseen, sekä turvalliseen työskentelytapaan.

Käyrän vankila on iso työllistäjä. Vankipaikkoja on 81. Laitoksessa on työssäolovelvoite.

Nyt perehdytys on käytännössä tilapalveluiden yhden mestarin vastuulla, joka ei välttämättä pääse tulemaan tilalle aina uuden työntekijän saapuessa ensimmäistä kertaa työmaalle. Koska muut vangit eivät voi olla vastuussa toisesta vangista, syntyi ajatus perehdytys kansion tekemisestä, jonka uusi työntekijä voi lukea. Sisältönä perehdytyksen lakisääteiset seikat ja työmaan keskeisimmät työtavat sekä lyhyt selostus tilalla olevasta yhdistyksestä EKKTstä ja sen arvoista sekä toiminnasta yhteistyön sujuvoittamiseksi.

Tämän opinnäytetyön tarkoitus onkin tutkia työmaahan perehdyttämistä lainsäädännön ja hyvän rakennustavan näkökulmasta sekä tehdä lyhyt kysely maatilalla toimiville henkilöille. Tuloksena on tarkoitus luoda uudelle työntekijälle perehdytys opas, joka selkeyttää ja sujuvoittaa työn tekemisen aloittamista Koroisten tilalla.

Perehdytysopas osaltaan myös helpottaa tilapalveluiden mestarin ja vankilan työnjohdon työtaakkaa ja antaa työntekijälle eväät turvalliseen toimimiseen yhteisellä työpaikalla.

## 2 Lait, asetukset, ohjeistukset ja sopimukset perehdyttämisen taustalla

### 2.1 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslaki sisältää useita sekä työnantajaa että työntekijää velvoittavia oikeuksia ja määräyksiä. Sitä sovelletaan kaikessa työmaalla tehtävässä työssä. Työnantaja on velvoitettu perehdyttämään kaikki työntekijänsä omiin työtehtäviinsä. Työturvallisuuslain tarkoitus on varmistaa turvallinen työympäristö ja hyvät työolosuhteet sekä ennalta ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja. Myös henkinen hyvinvointi kuuluu lain piiriin.

(Työturvallisuuslaki 2002/738, 1:1-3)

Työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite, joka velvoittaa perehdyttämään työntekijän työmaan haitta- ja vaaratekijöihin. Perehdytyksessä on huomioitava työntekijän henkilökohtaiset edellytykset työn tekemiseen, sekä huolehdittava työntekijän terveydestä ja turvallisuudesta työtä tehdessä. Perehdyttäessä tulee myös kertoa, miten vaara- ja haittatekijät estetään, tai korvataan vähemmän haitallisilla/vaarallisilla työ menetelmillä. Samalla kerrotaan työsuojelutoimenpiteet ja käytettävät tekniikat. Työnantajan tulee myös kehittää ja tarkkailla työtapojen turvallisuutta ja työntekijän terveyttä työtä tehdessä.

(Työturvallisuuslaki 2002/738, 2:8)

Perehdytyksessä kerrotaan työntekijälle, miten työnantaja on suunnitellut työt tehtäväksi, siten ettei niistä aiheudu hänen henkilökohtaiset ominaisuudet huomioon ottaen liikaa kuormitustekijöitä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 2:13)

Työnantajan on perehdytettävä työntekijät työmaan haitta- ja vaara tekijöihin, sekä uutta työtehtävää aloitettaessa kyseiseen työhön. Perehdytyksessä käsitellään, miten toimitaan hätätilanteessa. Kerrotaan ensiapu ja

kokoontumispaikka, sekä pidetään yleinen työmaakerros. Käydään läpi, miten työt tehdään turvallisesti. Huomioon tulee ottaa työntekijän ammatillinen kompetenssi, sekä hänen muut henkilökohtaiset ominaisuudet. Tämä säädös on se, joka velvoittaa työnantajan perehdyttämään jokaisen työmaalle tulevan henkilön. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 2:14)

Työnantajan tulee ohjeistaa ja varustaa työntekijät asianmukaisten suojavarusteiden käyttöön sekä antaa työntekijän käyttöön tarvittavat apuvälineet ja laitteet, sekä opastaa niiden käyttöön. Työmaalla pakollisia suojavarusteita ovat huomiovärilliset työvaatteet, kypärä, pohja, sekä karkisuojatut työkenkät ja suojalasit. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 2:15)

Työturvallisuuslaki asettaa myös velvoitteita työntekijälle. Työntekijän on noudatettava perehdytyksessä saamiaan ohjeita ja määräyksiä työtä tehdessä. Mikäli työntekijä ei noudata saamiaan ohjeita. Voidaan hänet lähettäneelle taholle määrätä ennalta sovittuja sanktioita, tai poistaa hänet työmaalta. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 4:18)

Työntekijälle tulee perehdytyksessä kertoa, kenelle hänen tulee ilmoittaa havaitsemistaan vioista tai puutteista työmaalla. Työntekijä on myös velvoitettu ilmoittamaan, mikäli havaitsee puutteita. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 4:19)

Perehdytyksessä läpi käytäviä asioita ovat myös hälytys-, turvallisuus- ja pelastusvälineet ja ohjeet. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 5:46)

Perehdytyksessä on työntekijälle osoitettava työn luonne huomioon ottaen asianmukaiset sosiaalitulat. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 5:48)



Kuva 1. Työturvallisuuslain soveltamisopas



Kuvassa 1 on Työturvallisuuslain soveltamisopas, josta löytyy kaikki säädökset liittyen mm. perehdyttämiseen.

## 2.2 Valtioneuvoston asetus työturvallisuudesta työmaalla

Valtioneuvoston asetukset yhdessä työturvallisuuslain kanssa määrittää ja velvoittaa työnantajan ja työntekijää perehdytyksessä läpi käytävistä asioista. Asetus koskee kaikkea rakennustyötä mikä tapahtuu maan alla ja päällä sekä vedessä. (Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 2009/205, 1:1)

Rakennushankkeessa on kaikkien eri osapuolten huolehdittava siitä, ettei töiden tekemisestä aiheudu vaaraa työntekijöille eikä muille työmaan vaikutuspiirissä oleville henkilöille. Pää toteuttajan on varmistettava opastamalla ja perehdyttämällä, että työntekijällä on tarvittavat tiedot turvallisesta työskentelystä. Työntekijän tulee tuntea rakennustyömaan haitta- ja vaaratekijät, sekä tarvittavat toimenpiteet niiden poistamiseksi. (Valtioneuvoston asetus rakennustyömaan turvallisuudesta 2009/205, 1:3)

Perehdytyksessä tulee työntekijälle mainita työmaan siisteydestä ja antaa ohjeet jätehuollosta. (Valtioneuvoston asetus rakennustyömaan turvallisuudesta 2009/205, 2:11)

Perehdytyksen on esitettävä tarvittavat tiedot turvallisuuteen ja työn tekoon liittyen ja samalla koota tiedot työntekijöistä ja siitä, että heillä on tarvittava pätevyys työmaalla liikkumiseen ja työskentelyyn. Näin varmistetaan lakisääteisen pää toteuttajan velvollisuudet. (Valtioneuvoston asetus rakennustyömaan turvallisuudesta 2009/205, 3:13)



Kuva 2. Lait ja asetukset perehdytyksen taustalla.

Kuvassa 2 näkyy mitkä eri lait vaikuttavat perehdytyksen sisältöön.

### 2.3 Rakennustieto Oy:n RT-kortit

Rakennustieto Oy on osakeyhtiö, jonka omistaa rakennustietosäätiö RTS sr. Yhtiö kustantaa kiinteistö- sekä rakennusalan tietopalveluita ja julkaisuja. Yhtiön tuotevalikoimiin kuuluvat sähköiset tietopalvelut sekä alan kirjallisuus talonrakentamiseen, infra-alalle, sisustamiseen sekä kiinteistöhoitoon erityisesti ammattilaisille. Rakennustietokortistoon on koottu kaikki tarvittava tieto rakentamiseen liittyen myös laki tekstistä. RT-kortit, toimii rakentajan apuna rakennushankkeen eri vaiheissa. Kortistosta löytyvät kaikki ajankohtaiset rakennusalan säännökset, yleiset laatuvaatimukset, ohjeistukset, kustannus ja tuotetiedot. Sisältöä päivitetään jatkuvasti. Niistä perehdyttävä voi katsoa mitkä turvallisuusohjeet kyseiseen työhön on määrätty ja mihin tulee kiinnittää huomiota työhön perehdytettäessä. (RT 13-01313, 2020)



Kuva 3. Rakennustiedon julkaisu

Kuvassa 3 on Rakennushankkeen työturvallisuusopas, josta perehdyttävä löytää ohjeet mm. perehdytyksen sisältöön.

## 2.4 YT-laki

Laki yhteistoiminnasta määrää yli 20 hengen yrityksissä neuvottelemaan, kun on tulossa henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia, järjestelyjä tai hankintoja. Lain tavoitteena on edistää viestintää organisaatiossa. Yleinen vuorovaikutus, tiedottaminen ja työntekijän vaikutusmahdollisuudet ovat tärkeitä viestinnän muotoja yrityksessä. Erityisesti mainitaan työpaikan ja yrityksen perehdyttämisen järjestelyt, jotka kuuluvat myös laitoksissa työskentelevien yhteistoimintamenettelyn piiriin. (Kupias & Peltola 2009, 25)

## 2.5 Laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta

Yli 20 hengen yrityksissä laki velvoittaa käsittelemään työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarpeen ja järjestelyt yhdessä. Nämä asiat kuuluvat työsuojelutoimikunnalle. Olennaisinta olisikin tehdä perehdyttämisen järjestelyt näkyviksi jotta työntekijät tietää mistä saavat opastusta ja koulutusta uusiin työtehtäviin. (Kupias ja Peltola 2009, 26)

## 2.6 Työehtosopimukset

Perehdyttäminen mainitaan usein myös työehtosopimuksissa, erityisesti kun sovitaan palkasta. Perehdyttäjä saattaa saada lisääntyneestä vastuusta, tai toimenkuvan vaativuuden lisääntymisen johdosta lisää palkkaa. (Kupias & Peltola 2009, 26)

## 2.7 Työsopimuslaki

Työsopimuslain yleisvaatimus velvoittaa työnantajan huolehtimaan, että työntekijä pystyy suoriutumaan tehtävistään myös silloin, kun kehitetään yrityksen toimintaa, työnkuvan tai menetelmien muuttuessa tai kehittyessä. Työnantaja on siis velvollinen kouluttamaan ja perehdyttämään työntekijänsä uuteen työnkuvaan mahdollistaakseen työntekijän etenemisen urallaan.

Esimerkiksi mikäli työnantaja haluaa purkaa työsopimuksen puutteellisen ammattitaidon vuoksi, arvioidaan, onko työntekijällä ollut mahdollisuus kehittää ammattitaitoaan. Jo rekrytointi vaiheessa työnantajan täytyy selvittää uuden työntekijän ammattitaito ja puutteet sekä mietittävä ja suunniteltava miten puutteet paikataan perehdyttämällä tai koulutuksella. (Kupias & Peltola 2009, 21–22)

## 3 Perehdytys

### 3.1 Mitä perehdytys on?

Perehdyttämisen tarkoituksena on antaa yhteiselle rakennustyömaalle tulevalle työntekijälle tietoa, millaiseen työpaikkaan hän on tulossa ja sen pelisäännöistä. Monilla työmailla on paljon samankaltaisia toimintatapoja, mutta harvoin työmaat ovat kuitenkaan identtisiä. Erityispiirteet sekä vaaratekijät ovat joka työmaalla omanlaisensa. Perehdytyksen tulee antaa eväät työntekijälle turvalliseen työtapaan ja toimimiseen yhteisellä rakennustyömaalla. Perehdytyksessä tulee myös selvittää töiden tekemisen vaikutukset työmaalla, sen turvallisuuteen ja toimintaan. Työntekijöiden perehdyttäminen on sekä lähettävän, että vastaanottavan työnjohtajan vastuulla. (Mäki ym. 2016.)

Perehdytys pelkistetysti tarkoittaa, että työntekijä saa tarvittavat tiedot millaiseen työpaikkaan hän on tulossa ja millä pelisäännöillä työmaalla toimitaan. Perehdytys on uuden oppimista ja tiedon soveltamista. Pelkästään perehdytettävään keskittyminen ei tuo perehdytyksen täyttä potentiaalia esiin, vaan myös organisaation täytyy pystyä oppimaan uutta ja muokkaamaan voimassa olevia perehdytyskäytäntöjä tarpeen mukaan uutta työntekijää perehdytettäessä, kun tavoitellaan parasta mahdollista hyötyä. Organisaation sopeutuminen uuden työntekijän tuomaan muutokseen auttaa saavuttamaan täyden potentiaalin uudesta resurssista. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys antaa työntekijälle ja organisaatiolle mahdollisuuden vuorovaikutukseen ja kysymysten, sekä vastausten esittämiseen perehdytettävän ja organisaation välille. Jokainen työtehtävä ja uusi työntekijä on erilainen. (Eklund 2018, 25–26)

### 3.2 Kannattaako organisaation panostaa perehdytykseen?

Perehdytys koetaan vielä tänä päivänäkin monesti rasittavana, mutta pakollisena toimenpiteenä ennen työnteon aloittamista.

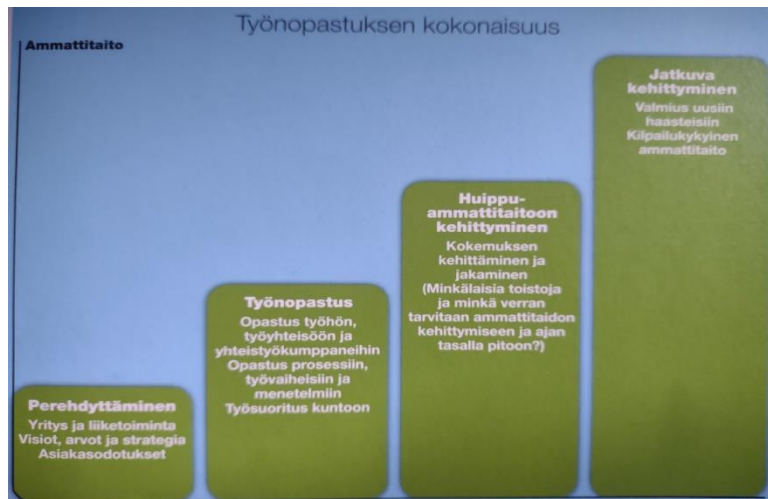
Toimiva perehdytys kuitenkin parhaimmillaan on yritykselle valtava resurssi. Esimerkiksi uusia työntekijöitä rekrytoitaessa se voi toimia kilpailuetuna ja vaikuttaa positiivisesti uuden työntekijän mielikuvaan työnantajasta. (Eklund 2018, 25)

### 3.3 Perehdytyksen tavoitteet

Perehdytyksen tavoitteet ja sisältö voivat vaihdella siitä riippuen, mitä työntekijä on tullut työmaalle tekemään. Joka perehdytyksen reunaehdot asettavat kuitenkin työturvallisuuslaki ja valtioneuvoston asetus. Painotus perehdytyksessä voi olla esimerkiksi nopea tehtävän oppiminen, yhteisen työskentelykulttuurin vahvistus, tehokas tiimityöskentely, itsenäiseen työskentelyyn kannustaminen tai vahvan vastuunottokyvyn vahvistus riippuen työntekijän toimenkuvasta työmaalla. Tavoitteet voi olla lyhyen tähtäimen, kuten nopean tuottavuuden lisäämiseen keskittyviä, tai pidemmän tähtäimen sitoutumiseen tähtääviä.

### 3.4 Perehdytyksen hyödyt

Suunnitelmallinen perehdytys on tärkeää ja tuo yritykselle useita hyötyjä lakisääteisten seikkojen läpi käymisen lisäksi. Onnistunut perehdytys varmistaa, organisaatiolle, että uusi työntekijä on ollut investointi mikä muuttuu pitkällä tähtäimellä tuottavaksi. Työntekijä on todennäköisesti onnistuneen perehdytyksen jälkeen sitoutunut, turvallinen, tuottelias ja tehokas työyhteisön jäsen.

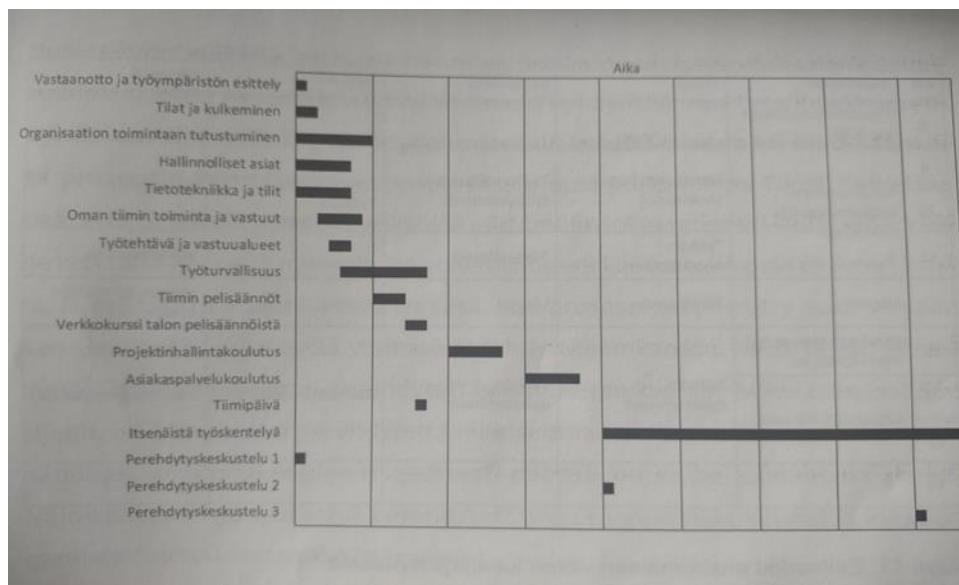


Kuva 4. Työnopastuksen kokonaisuus

Kuvassa 4 havainnoidaan perehdytyksen vaikutusta työntekijän kehittymiseen tuottavaksi työntekijäksi.

### 3.5 Perehdytyksen aikataulu

Perehdytyksen ei tarvitse päättyä noin tunnin mittaisen lakisääteisten asioiden läpi käyntiin vaan se voi olla pidempikin ajanjakso. Organisaatio voi suunnitella jakson kestoksi esimerkiksi kuukauden, jonka aikana varmistetaan, että työntekijä on oppinut pelisäännöt, tavat ja käytännöt mitä kyseisellä työmaalla on. Ihmisten tiedon vastaanotto- ja prosessointikyky on rajallinen, joten ei voida olettaa perehdytettävän sisäistävän kaikki asiat, joita perehdytyksessä käydään läpi siinä ajassa vaan organisaation tulisi varata aikaa perehdytykselle, jolloin on sopivaa kysellä asioita uudestaan. Pidemmän tähtäimen perehdytystä ei kannata kuitenkaan aikatauluttaa kovin tarkasti koska työntekijän tarve perehdyttämiselle on hyvin yksilöllistä. (Eklund 2018, 88-90)



Kuva 5. Esimerkki perehdytyksen aikataulusta

### 3.6 Kuka voi perehdyttää?

Vaikka perehdytyksestä on kokonaisuudessaan vastuussa lähettävän ja vastaanottavan tahon esimies, perehdyttäjänä voi kuitenkin toimia kuka tahansa organisaation siihen määräämä henkilö. Perehdyttäjänä voi toimia useampikin henkilö, jos perehdytys on jaettu eri osa-alueisiin. Tämä voi perehdytettävän näkökulmasta olla hyvä asia sillä hän pääsee heti verkostoitumaan työmaan muidenkin työntekijöiden kanssa (Eklund 2018, 140-141)

Tärkeää on kuitenkin muistaa, ettei vastuu perehdytyksestä voi olla kaikilla. Erityisesti jos perehdyttäjiä on useampi, silloin täytyy olla selvillä, kuka on vastuussa kokonaisperehdytyksen koordinoinnista, ettei työntekijä ei jää niin sanotusti omilleen. (Kupias & Peltola 2009, 97)

### 3.7 Perehdytyksen sisältö

Kattavan perehdytyksen saanut työntekijä tuntee olevansa osa työyhteisöä ja hän tuntee olevansa tervetullut työmaalle. Ennen uuden työntekijän saapumista



työmaalle, tulisi olla suunniteltuna perehdytyksen sisältö, vastuut sekä aikataulut. Uuden työntekijän kanssa tulisi käsitellä ainakin seuraavat asiat. (Työterveyslaitos n.d):

- työtehtävät, tavoitteet ja hänen vastualueet
- työtilat ja välineet
- aikataulut
- työmenetelmät
- miten mahdollisten asiakkaiden kanssa toimitaan
- työmaan tuki ja tiedonlähteet
- turvalliset ja terveelliset työtavat
- työhön liittyvät vaarat ja niiden torjuminen
- työmaan toimintatavat ja pelisäännöt
- muut työyhteisöön kuuluvat henkilöt

Osa perehdytyksestä voidaan nykyään käydä läpi internetissä erilaisia digipalveluita hyödyntäen. Digitaalisen perehdyttämisen hyötyjä on esimerkiksi, että se mahdollistaa proaktiivisen oppimisen (Eklund 2018, 182).



Kuva 6. Työntekijän saapuminen työmaalle.

### 3.8 Luvat ja pätevydet

Perehdytyksen yhteydessä päätoteuttaja varmistaa, että perehdytettävällä, joka tulee työskentelemään yhteiselle rakennustyömaalle, on kuvallinen henkilötunniste. Sitä ei kuitenkaan tarvitse olla, jos kuljettaa tilapäisesti tavaraa alueelle. Tunnisteesta täytyy löytyä seuraavat tiedot

- työntekijän kuva
- työntekijän nimi
- työnantajan nimi
- veronumero.

Työturvallisuuskortin tulee myös olla voimassa ja päätoteuttajan täytyy tarkistaa ja dokumentoida kortti perehdytyksen yhteydessä.



Kuva 7. Esimerkki henkilötunnisteesta



Kuva 8. Työturvallisuuskortti.

### 3.9 Työmaakierros

Työmaakierros on tärkeä ja olennainen osa perehdytystä. Sen aikana työntekijä näkee konkreettisesti asiat, jotka käydään läpi yleensä ennen kierrosta paperilla. Kierroksen jälkeen työntekijälle on tullut tutuksi turvallisuuden kannalta kriittiset paikat sekä asiat mm.

- kulkureitit
- työmaan siisteys
- materiaalin ja työkalujen varastointipaikat
- jäteposte ja niiden siirto
- vakituiset tulityöpaikat
- ensiapupiste
- toimiminen hätätilanteessa
- sosiaali- ja taukotilat
- tupakointi- ja parkkialueet

### 3.10 Yhteinen työmaa

Rakennustyömaasta tulee yhteinen rakennustyömaa, jos työmaalla toimii vähintään kaksi yritystä samanaikaisesti, tai työmaalle on aloituksen jälkeen jossain vaiheessa tulossa toinen toimija. (Vero 2020).

Kun työmaasta on tullut yhteinen rakennustyömaa, laki velvoittaa päätoteuttajaa huolehtimaan perehdytyksestä ja kulunvalvonnasta. Päätoteuttajaksi katsotaan toimija, joka käyttää työmaalla pääasiallista määräysvaltaa. (Marttila 2016)

Kattavan ja hyvin suunnitellun perehdytyksen jälkeen työntekijä on valmis työskentelemään yhteisellä rakennustyömaalla. Kattava perehdytys myös

täyttää laista tulevat päätoteuttajaa koskevat velvollisuudet. Perehdyttäminen on siis tärkeä osa uuteen työpaikkaan siirtymistä.



Kuva 9. Yhteinen rakennustyömaa.

## 4 Mentorointi perehdyttämisen rinnalle

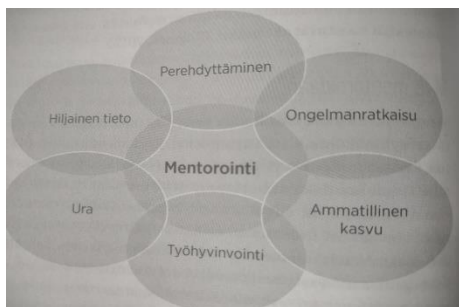
### 4.1

#### 4.2 Mentorointi mukaan perehdytysprosessiin?

Mentorointi kuvaa toimintaa, jossa pidempään organisaatiossa toiminut henkilö (mentori) toimii opastajana/ohjaa tulokasta tai vähemmän kokeneempaa työntekijää (aktori) (Kupias & Salo 2014, 11).

Perehdytysoppaan lisäksi uudelle työntekijälle (aktori) olisi hyvä nimittää mentori, joka auttaa uutta työntekijää kaikissa uuden työpaikan aiheuttamissa haasteissa ja kysymyksissä. Osaaminenhan kuitenkin kehittyy oppimisen avulla. Varsinkin kun puhutaan, vankityövoimasta on todennäköistä, ettei uudella työntekijällä ole mitään käsitystä työmaalla tapahtuvista toiminnoista ja kokee helposti jäävän yksin kysymystensä kanssa. Mentorilta uusi työntekijä saa ns. hiljaista tietoa ja osaamista. Mikä nopeuttaa ja vahvistaa työntekijän kykyä toimia tuottavana osana organisaatiota. Mentorin tehtävä onkin hyvin lähellä perehdyttäjän roolia.

Mentorin rooli kuitenkin korostuu perehdytys tilanteen jälkeen, kun aloitetaan itse työnteko. Mentorin mukana työskentely helpottaa uudessa työpaikassa toimimista ja edes auttaa työntekijän itsenäisen työskentelyn oppimista. Mentorin kanssa voi esimerkiksi keskustella uuden projektin toteutuksesta, kun työntekijä kykenee jo itsenäiseen työskentelyyn. (Kupias & Salo 2014, 34–50)



Kuva 10. Mentoroinnin vaikutusalueet

### 4.3 Mentoroinnin hyödyt

Ajatus mentorin nimeämisestä työpaikalla kaipaa tuekseen tietoa siitä, miten työntekijät voivat hyötyä mentoroinnista?

Mentoroinnin hyödyt organisaatiolle ja yksilölle voi kuvata seuraavin teesein mitkä perustuvat kirjan Mentorointi 4.0 kirjoittajien näkemyksiin.

#### **1. Mentorointi vaikuttaa molempiin.**

Niin mentorin kuin aktorinkin ammatillinen osaaminen ja ymmärrys kasvaa sekä heidän käsitys luottamuksesta ja jakamisen merkityksestä muuttuu minkä seurauksena toimintatavat organisaatiossa muuttuvat.

#### **2. Mentorointi antaa paljon molemmille.**

Vaikka mentorointi lähtökohtaisesti palveleekin opastettavan tarpeita, ei opastajakaan voi olla kehittymättä. Paras tapa oppia on opettaa muita.

#### **3. Mentorointi opettaa taitoja oppimiseen.**

Reflektointi- ja dialogitaidot kehittyvät luottamuksellisessa suhteessa, mikä vahvistaa uuden oppimisen taitoa.

#### **4. Mentorointi johtajuutta ja oman itsensä johtamista.**

Reflektointi ja etäisyyden ottaminen omiin tekemisiin sekä toimintamalleihin on mentoroinnin keskeisintä ajatusta. Nämä taas, on johtajuuden ja asiantuntijuuden perusedellytyksiä.

#### **5. Mentorointi vahvistaa omavoimaisuutta.**

Vaikka mentorointi onkin lähtökohtaisesti osaamisen jakamista, oppivat ihmiset löytämään oman potentiaalinsa ja voimavarat. Tätä kautta organisaation ei aina tarvitse palkata ulkopuolelta asiantuntemusta.

#### **6. Mentorointi kasvattaa itsensä tuntemista.**

Luottamuksellisessa suhteessa avoin keskustelu muuttaa toisen osapuolen peiliksi, minkä kautta voi nähdä itsestään jotain mikä jäisi muuten piiloon.

### **7. Mentorointi kehittää organisaation kulttuuria.**

Mentoroinnin kautta tulee yksilöitä, jotka ymmärtävät jakamisen ja avoimuuden merkityksen mikä muokkaa organisaatiossa pelisääntöjä. Millainen toiminta on suotavaa, kehittävää ja hyödyllistä.

### **8. Mentorointi tekee kulttuuria näkyväksi.**

Organisaatiossa vallitsevat vanhat uskomukset ja toiminta tavat paljastuvat ja muuttuvat viimeistään toisen polven opastavassa mentoroinnissa, kun etsitään taustoja sekä selityksiä tietyille toiminnalle.

### **9. Mentorointi kehittää hiljaisen tiedon hyödyntämistä.**

Hiljainen tieto ei automaattisesti siirry yksilöltä toiselle vaan se pitää jakaa. Mentorointi suhde helpottaa tiedon jakamista yksilöiden välillä.

### **10. Mentorointi auttaa erottamaan toimivat vähemmän toimivista.**

On kyse sitten käytännöistä tai toimintatavoista, niitä on helpompi tarkastella keskustelusuhhteessa reflektoiden. Mitä kannattaa säilyttää ja mitä ei.

### **11. Mentorointi ylläpitää organisaation kehittymistä ja jatkuvuutta.**

Kokeneiden työntekijöiden poistuessa organisaatiosta, heidän taitonsa ja henkinen pääoma jää taloon siitä huolimatta.

## 5 Kyselyn tuotokset

### 5.1 Kyselyn tausta ja tarkoitus

Työntekijän perehdytysopasta suunniteltaessa päädyin tekemään lyhyen kysely perehdyttämiseen ja työmaalla toimimiseen liittyen. Tarkoituksena kartoittaa perehdytyksen nykytilaa sekä saada laajempi kuva perehdytys kansion sisällön tarpeesta.

Perehdytysopas suunnitellaan Koroisten tilalle, joka on museoviraston suojelema kohde julkisivujen osalta. Koroisten maatilalla toimii samanaikaisesti vankilan työntekijät ja yhdistys Elävän kulttuurin Koroinen eli EKKY joka harjoittaa tilalla mm. permakulttuuria. Yksi yhdistyksen päätavoitteista on säilyttää Koroisten tilan rakennukset ja miljöö entisellään. Tämä erityisesti luo haasteita yhteistyölle, koska usein yhdistyksen jäsenillä itsellään ei ole rakennusalan kokemusta ja toiveet työn tuloksesta voivat olla epärealistiset. Oman haasteen tilalle tuo myös työntekijöiden kompetenssi rakentamiseen.

Molemmille toimijoille on laadittu omat kysymykset, joiden tarkoitus on selvittää perehdytys kansion laatimisen tarve ja sisältöä.

### 5.2 Tulokset

Esitin vankilan työntekijöille seuraavat kysymykset

- Tiesitkö millaiseen työpaikkaan tulet?
- Pidettiinkö perehdytys?
- Olisiko mielestäsi pitänyt perehdyttää kattavammin?
- Mitä asioita mielestäsi olisi ollut hyvä tietää ennen työn tekemisen aloittamista Koroisten maatilalla työskentelystä?



Kyselyyn osallistui 1.5-10.8.23 välisenä aikana yhteensä seitsemän eri työntekijää. Kaikista kyselyyn osallistuneista vain kahdella oli aikaisempaa rakennusalan kokemusta.

Kyselyn perusteella vankilan työnjohto ei kertonut juuri muuta kuin kohteen, johon ollaan menossa työskentelemään ja työnkuva kerrottiin ympärilyöreästi. Kaikki kyselyyn osallistuneet toivoivat kattavampaa perehdytystä ja perehdytysoppaaseen seuraavaa sisältöä

- kenellä ollaan töissä
- mikä toimenkuva
- tilan perustietoja/vastuualueet
- tietoa muista tilalla työskentelevistä henkilöistä

Vastaukset olivat kyselyn vakavissaan ottaneiden kesken saman kaltainen kaikilla. Samat asiat nousivat esiin joka kyselyssä.

### 5.3 Tilan muut toimijat

EKKy ry:n edustajat saivat mahdollisuuden vapaasti toivoa mitä he haluaisivat kertoa toiminnastaan vankilan uusille työntekijöille. Yhdistys halusi toivottaa uudet työntekijät tervetulleiksi Koroisille ja toiveena oli, että perehdytysoppaaseen tulisi tietoa heidän arvoistaan ja että, uudet työntekijät tulisivat reippaasti tervehtimään ja esittäytymään kun kohtaavat tilalla yhdistyksen jäseniä.

Arvoista mainittiin erityisesti

- luonnon monimuotoisuus
- suvaitsevaisuus
- kulttuurihistoria

- kestävä kehitys.

Näitä seikkoja toivottiin kunnioitettavaksi alueella toimiessa. Alueella liikkuu paljon mm. etnisen taustan omaavia ihmisiä sekä seksuaalisen vähemmistön edustajia.

Vastaukset kyselyyn yhdistyksen jäsenten osalta sain yhdistyksen hallituksen kokouksen kautta, joten kyselyyn osallistuneiden määrästä ei ole tietoa.

#### 5.4 Johtopäätökset

Kyselyn perusteella perehdytys kansion luominen on erittäin tärkeää työpaikalla työskentelyn ja työturvallisuuden kannalta.

Kysely osoitti, ettei työntekijät juurikaan edes tienneet minne ovat menossa työskentelemään. Perehdytys oppaan täytyy kertoa uusille työntekijöille mm. seuraavia tietoja

- tilan osoite hätätilanteiden varalta
- perustietoa tilasta
- työntekijöiden vastualueet
- tietoa tilan muista toimijoista



Kuva 11. Koroisten maatila

Kuvassa 11 tila johon perehdytysopas ja kysely tehtiin.

## 6 Lopuksi

Kyselyn tekeminen oli hyvin mielenkiintoista ja lisännyt tietoa ja ymmärrystä perehdytyksestä rakennusalalla.

Kysely tehtiin kesän 2023 1.5-10.8 välisenä aikana.

Perehdytys on monesti juuri se osa työn tekemisestä, joka on ollut aliarvostettua ja koettu ärsyttävänä työntekijöiden keskuudessa. Kyselyn perusteella perehdytys on kuitenkin työn tekemisestä juuri se osa, joka luo perustan tehokkaalle ja turvalliselle työskentelylle.

Tämä ei koske vain Koroisten maatilalla tapahtuvaa työskentelyä vaan työn tekemistä yleisesti yhteisellä rakennustyömaalla.

Koska Koroisten tilalla tapahtuva työskentely on kuntouttavaa vankityötä, hyvin suunniteltu perehdytys on erityisen tärkeää. Varsinkin työturvallisuutta ajatellen. Suomen laki määrittää yhteisellä rakennusmaalla tapahtuvaa työskentelyä ja perehdytys oppaaseen onkin hyvä koota lain määrittämiä seikkoja ns. turvaamaan työnantajan selustaa.

Vankien osaamistaso vaihtelee suuresti, joten perehdytys on erittäin tärkeää. Kaikki eivät välttämättä ole olleet aiemmin töissä, joten perehdytyksessä täytyy painottaa turvallisuutta ja tilan muiden toimijoiden arvoja, jotta työskentely tilalla ei häiritse tilan vuokrannutta yhdistystä enemmän kuin jos tilaa peruskorjaisi ns. normaali yritys.

Perehdytysoppaaseen tuleekin muutama sana yhdistyksen arvoista kuten luonnon monimuotoisuus, suvaitsevaisuus, kulttuurihistoria ja kestävä kehitys yhteistyötä sujuvoittamaan.

Kaikki tutkimuksessa esiin tulleet laki seikat eivät kuitenkaan koske kuntouttavaa vankityötä, kuten laki yhteistoiminnasta eikä työsopimuslaki, koska vangit ei tee erillistä työsopimusta vaan Käyrän vankilassa on toimintavelvoite, mikä velvoittaa osallistumaan vankilan määräämään toimintaan.

Oppaasta löytyy turvalliseen työtapaan liittyvät tiedot. Ohjeet vaatetuksesta työaikana sekä työntekijän ohjeistus hätätilanteessa toimimisesta.

Oppaaseen kootaan myös tilan perustiedot ja lyhyt kuvaus tilan historiasta.

Lisäksi ehdotan uutta käytäntöä ns. mentorin nimeämisestä uudelle työntekijälle. Tämä toiminta helpottaisi uuden työntekijän integroitumista uuteen työpaikkaan. Mentori opastaa uutta työntekijää työmaan käytännöissä ja pelisäännöissä. Perehdytys oppaan tukena tämä käytäntö auttaisi uutta työntekijää, koska uutta ihmeteltävää on paljon. Työntekijät tulevat kuitenkin suljetusta laitoksesta ja Koroisten tila ja siellä tapahtuva toiminta on lähempänä ns. normaalia työskentelyä yhteiskunnassa.

Opinnäytetyön kirjoitusvaiheessa mentorikäytäntöä eikä perehdytysopasta ollut vielä otettu Koroisilla käyttöön, mutta perehdytysopas on tarkoitus ottaa käyttöön Koroisten maatilalla uusia työntekijöitä perehdytettäessä syksyn 2023 aikana.



Kuva 12. Turvallisesti töissä.

Kuvassa 12 työntekijöitä perehdytyksessä.

## Lähteet

Arell. 2023. Kuva Koroisten tila joen yli.

<https://www.koroinen.info/yhteystiedot.php>

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille!. Helsinki: Grano Oy.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Oy yliopistokustannus.

Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum

Marttila, S. 2016. Roolit sekaisin raksalla. Blogi. <https://www.vastuugroup.fi/fi-fi/blogi/roolit-sekaisin-raksalla>.

Mäki, T.; Sahlstedt, S & Mäkeläinen, J. 2016. Perehdyttäminen rakennustyömaalla. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 28.8.2023. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-rakennustyomaalla/>.

RT 13-01313. 2020. Perehdyttäminen ja työnopastus. Ohjekortti. Helsinki: Rakennustieto Oy.

Terhi Arell. 2023. Koroisten tila joen yli.

<https://www.koroinen.info/yhteystiedot.php>

Työsuojelu, 2022. Henkilötunniste ja veronumero. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu Viitattu 23.7.2023. <https://www.tyosuojelu.fi/harmaa-talous/henkilotunniste-ja-veronumero>.

Työterveyslaitos, n.d. Kunnollinen perehdytys kannattaa aina. ttl.fi. Viitattu 23.7.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina>.

Työturvallisuuslaki, 23.8.2002/738

Valtioneuvoston asetus työturvallisuudesta, 26.3.2009/205

Valpola, A. & Åman, I. 2008. Ammattitaito kuntoon. Tampere: Teknologiateollisuus ry.

Vero, 2020. Työntekijätiedot. vero.fi Viitattu 23.7.2023.  
<https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/verot-ja-maksut/rakentamisilmoitukset/tyontekijatiedot/>.

